

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)

Ridwan Isya Luthfi
Heru Susilo
Muhammad Faisal Riza
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: ridwanisyaluthfi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and explain about the condition of motivation and employee performance and how motivational variables simultaneously and partially influencing the employee performance, also the dominant variable that influencing employee performance at PT Elsiscom Prima Karya, Surabaya branch. This study uses an explanation (explanatory research) methods. To Analyze the data, descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis is used in this research which processed using SPSS version 15 for Windows. The results of inferential statistical analysis for simultaneous testing showed that the variable Needs for Existence, Needs for Social Relationship and Needs for Growth significantly affects the variable of Employee Performance which is known from the value of the F test 24.154 and the value of significance 0.000 ($P < 0.05$). Also Needs for Existence with probability of 0.006 ($P < 0.05$), Needs for Social Relationship with probability of 0.002 ($P < 0.05$) and Needs for Growth with probability of 0.012 ($P < 0,05$) which shows that there is partially significant of influence on Employee performance. From the three variables, it is known that the variable Need for Existence has the highest beta value of 0.501 which means the variable Needs for Existence is dominant variable influencing the employee performance.

Keywords: *Motivation, Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan serta bagaimana pengaruh dari variabel motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, KP Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (explanatory research). Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial yang diolah menggunakan program SPSS versi 15 for Windows. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai uji F dengan nilai F_{hitung} 24,154 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Ditambah

dengan perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tetap unggul

didalam persaingan. Keunggulan tersebut dapat tercapai dengan adanya faktor-faktor pendukung seperti modal, bahan baku, mesin, serta sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional didalam perusahaan serta dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Karyawan yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong peningkatan penjualan produk dari perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemberdayaan tenaga kerja yang baik, dengan demikian akan diperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mendorong peningkatan penjualan produk.

PT. Elsiscom Prima Karya merupakan perusahaan pemasok produk elektronik terkemuka di Indonesia yang masih dapat bertahan dan berkembang selama 29 tahun sejak diberidikan di tahun 1985, sementara untuk wilayah distribusi Kantor Perwakilan Surabaya mencakup seluruh provinsi Jawa Timur. Produk yang dipasok seperti sistem audio-video profesional, peralatan telekomunikasi, komputer, peralatan peripheral komputer pribadi, sistem keamanan dan komponen elektronik. Dengan adanya kebutuhan akan produk yang telah dikenal luas, serta banyak dipergunakan maka PT. Elsiscom Prima Karya harus mampu menyediakan produk dan jasa serta memenuhi kebutuhan dari konsumen Perusahaan ini sepenuhnya di miliki oleh Galva, untuk mendistribusikan dan menjual produk yang dibuat oleh TOA Jepang, yaitu PT TOA Galva Industri

(TGI), dan PT TOA Galindra Electronics. Berdasarkan kajian ini diharapkan PT. Elsiscom Prima Karya, KP Surabaya dapat memperhatikan, mengevaluasi dan merumuskan strategi dalam pemberian motivasi yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang kelak dapat berdampak baik bagi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan di PT. Elsiscom Prima Karya, serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan hubungan sosial (X_2), kebutuhan pertumbuhan (X_3) baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Juga untuk mengetahui dan menjelaskan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Hasibuan (2003: 143) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Teori Motivasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Mangkunegara (2009:98) Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hirearki Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hirearki Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hirearki Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dijelaskan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge +skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dharma (2003:355) mengutarakan bahwa dalam mengukur kinerja dari seorang karyawan, mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Menurut Gomes (2003:177) Kinerja atau performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(m \times a)$, dimana $P = Performance$ (Kinerja), $M = Motivation$ (Motivasi), dan $A = Ability$ (Kemampuan). Dari fungsi yang di sampaikan oleh Gomes dapat diketahui bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan dari karyawan.

Hipotesis

- H1. Kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan hubungan sosial (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2. Kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan hubungan sosial (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi (Singarimbun, 2006:5). Sementara pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang bertitik

tolak dari peristiwa-peristiwa yang dapat diukur secara kuantitatif atau dinyatakan dengan angka-angka (Subyantoro dan Suwanto, 2007:78).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Elsiscom Prima Karya sebanyak 58 orang. Sedangkan teknik pengambilan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:85) Sampling Jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang sudah didapat kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *SPSS versi 15 for Windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik deskriptif

Analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan kondisi, karakteristik responden dan distribusi item masing-masing variabel data yang dikumpulkan, diedit dan ditabulasi dalam tabel, kemudian pembahasan data dalam angka prosentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji Statistik F digunakan untuk menguji persamaan regresi secara keseluruhan yaitu apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara sebuah variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh atau dominan diantara variabel lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 38 orang responden berjenis kelamin Laki-laki dan 20 orang responden berjenis kelamin Perempuan, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan tenaga fisik pria lebih dibutuhkan pada bagian yang berhubungan langsung dengan lapangan seperti bagian gudang, marketing distribusi, proyek, dan teknisi. Umur dari

responden penelitian berkisar antara 24 sampai dengan ≥ 60 tahun dengan mayoritas responden berumur 24 sampai dengan 27 tahun yaitu sebanyak 18 orang (31%) hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dianggap memiliki kemauan dalam bekerja, kompeten dan dianggap memiliki ide segar untuk mengembangkan perusahaan. Kemudian pada distribusi berdasarkan lama kerja, Mayoritas dari responden telah bekerja di perusahaan selama 1-3 tahun sebanyak 21 orang (36,2%) hal ini dikarenakan terdapat banyak perekrutan karyawan baru yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti pengunduran diri dan pensiun oleh beberapa karyawan lama. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan terakhir dari mayoritas responden adalah S1 sebanyak 24 orang (41,4%) hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang memadai, lulusan S1 dianggap kompeten oleh perusahaan khususnya dalam bidang operasional dan stratejik perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap variabel kinerja Karyawan. Dalam menguji dan mengolah data digunakan Program *SPSS versi 15 for Windows*. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil dari analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel		Koefisien (β)	Standard ized β	t _{hitung}	P- Value
Terikat	Bebas				
Y	(Constant)	7.087	3.779	1.875	
	(X1) Kebutuhan Eksistensi	0,501	0,477	2,839	0,006
	(X2) Kebutuhan Hubungan Sosial	0,304	0,343	3,313	0,002
	(X3) Kebutuhan Pertumbuhan	0,327	0,433	2,616	0,012
n	: 58				
R	: 0,757				
R ²	: 0,573				
Adj. R square	: 0,549				
F	: 24,154				
Sig. F	: 0000				

Sumber: Data primer diolah, 2014

Diketahui dari Tabel 1 sig. F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sig. F $\leq \alpha$ yaitu $0,000 \leq 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Tabel 1 juga menunjukkan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,549 atau 54,9%, artinya pengaruh faktor Kebutuhan eksistensi (X1), Hubungan Sosial (X2), Pertumbuhan (X3), yang digunakan dalam regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,9% , sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan kontribusi dari faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kemampuan.

Diketahui dari tabel 1 bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,757 artinya bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kebutuhan eksistensi (X₁), kebutuhan hubungan sosial (X₂), kebutuhan pertumbuhan (X₃) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) kuat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,087 + 0,501 X_1 + 0,304 X_2 + 0,327 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Koefisien regresi variabel kebutuhan eksistensi (X₁) sebesar 0,501 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kebutuhan eksistensi (X₁) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,501 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel kebutuhan hubungan sosial (X₂) sebesar 0,304 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kebutuhan hubungan sosial (X₂) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,304 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel kebutuhan pertumbuhan (X₃) sebesar 0,327 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kebutuhan pertumbuhan (X₃) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,327 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

Dari hasil analisis regresi (Tabel 1) dapat diketahui bahwa faktor Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X2), Kebutuhan Pertumbuhan (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,154 sehingga keputusan terhadap Hipotesis (1) yang

diajukan bahwa ada pengaruh faktor Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X2), Kebutuhan Pertumbuhan (X3), terhadap Kinerja Karyawan diterima yang artinya bahwa faktor Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X2), Kebutuhan Pertumbuhan (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian Hipotesis F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi berpengaruh secara simultan atau tidak. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel kebutuhan eksistensi (X₁), kebutuhan hubungan sosial (X₂), dan kebutuhan pertumbuhan (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kebutuhan eksistensi (X₁) sig t $\leq \alpha$ ($0,006 \leq 0,05$), sehingga H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kebutuhan eksistensi (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Pada variabel kebutuhan hubungan sosial (X₂) sig t $\leq \alpha$ ($0,002 \leq 0,05$), sehingga H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kebutuhan hubungan sosial (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Pada variabel kebutuhan pertumbuhan (X₃) sig t $\leq \alpha$ ($0,012 \leq 0,05$), sehingga H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kebutuhan pertumbuhan (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. variabel kebutuhan eksistensi (X₁) mempunyai nilai beta tertinggi yaitu 0,501 dibandingkan dengan variabel kebutuhan hubungan sosial (X₂) sebesar 0,304, dan kebutuhan pertumbuhan (X₃) sebesar 0,327. Hal ini berarti variabel kebutuhan eksistensi (X₁) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kebutuhan eksistensi (X₁) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4,19 dengan interval 3,4

– 4,2 yang berarti pemenuhan kebutuhan eksistensi di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun diketahui pada beberapa item terdapat beberapa responden yang masih kurang sependapat dengan pemberian motivasi, khususnya dalam kebutuhan eksistensi. Seperti pada item gaji yang diterima ($X_{1,1}$) terdapat 6 orang responden (10,3%) menjawab tidak setuju yang berarti masih terdapat karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterimanya belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian pada item bonus tambahan ($X_{1,2}$) terdapat 2 orang responden (3,4%) yang menjawab tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang memiliki anggapan bahwa perusahaan belum memberikan bonus tambahan atas pekerjaan yang dilakukannya. Pada item fasilitas pendukung kerja ($X_{1,3}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang memiliki persepsi jika fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tidak mendukung pekerjaannya. Kemudian pada item keamanan ditempat kerja ($X_{1,6}$) terdapat 2 orang responden (3,4%) yang menjawab tidak setuju, berarti masih terdapat karyawan yang merasa tidak aman di tempat kerja.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kebutuhan hubungan sosial (X_2) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,81 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti pemenuhan kebutuhan hubungan sosial di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun pada beberapa item masih terdapat kelemahan seperti pada item komunikasi dengan atasan ($X_{2,1}$) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, yang berarti masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa komunikasi dengan atasan belum terjalin dengan baik. Pada item komunikasi dengan rekan kerja ($X_{2,2}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab sangat tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang merasa di perusahaan komunikasi dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik. Item penyampaian petunjuk kerja ($X_{2,3}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab sangat tidak setuju, yang berarti terdapat karyawan yang berpendapat bahwa atasan kurang atau tidak jelas dalam menyampaikan petunjuk kerja. Pada item koordinasi pekerjaan dengan atasan ($X_{2,4}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa atasan tidak dapat memberikan atau menyampaikan koordinasi pekerjaan secara baik. Kemudian pada item

koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja ($X_{2,5}$) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, berarti koordinasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik. Pada item koordinasi pekerjaan antar departemen ($X_{2,6}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa koordinasi pekerjaan antar departemen atau bagian tidak terlaksana dengan baik.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,96 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti pemenuhan kebutuhan pertumbuhan di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun pada beberapa item masih terdapat kelemahan seperti pada item kesempatan mengembangkan potensi ($X_{3,1}$) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, yang berarti masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan atau potensi. Pada item dukungan dalam mengembangkan kemampuan ($X_{3,2}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang merasa perusahaan kurang mendukung dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Item wewenang atas pekerjaan ($X_{3,5}$) terdapat 3 orang responden (5,2%) yang menjawab tidak setuju, yang berarti terdapat karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan masih belum memberikan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Pada item penyelesaian pekerjaan secara mandiri ($X_{3,6}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain atau secara mandiri. Kemudian pada item peluang untuk promosi ($X_{3,7}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab tidak setuju, berarti terdapat karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak memberikan peluang untuk mendapatkan promosi bila berprestasi.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,97 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti kondisi kinerja karyawan di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun pada beberapa item masih terdapat kelemahan seperti pada item penetapan standar jumlah pekerjaan (Y_1) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, yang berarti masih

terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum menetapkan standar jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada item jumlah hasil kerja sesuai dengan standar (Y_2) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang jumlah hasil kerjanya masih dibawah standar perusahaan. Item tingkat kesalahan dalam bekerja (Y_5) terdapat 3 orang responden (5,2%) yang menjawab tidak setuju, yang berarti terdapat karyawan yang masih sering melakukan kesalahan ketika bekerja. Pada item koreksi atas kualitas hasil kerja (Y_6) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan tidak melakukan perbaikan atas koreksi atas kualitas hasil kerja karyawan. Kemudian pada item penetapan standar waktu pekerjaan (Y_7) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju, berarti terdapat karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum menetapkan standar waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Walaupun posisi item dari masing-masing variabel motivasi beserta variabel kinerja karyawan berada di posisi yang positif atau baik, perusahaan harus tetap menjaga bahkan meningkatkan kondisi motivasi dan kinerja karyawan menjadi sangat baik. Hal ini dapat dicapai dengan berbagai cara, seperti:

1. Melalui *Training*, terkadang karyawan merasa jenuh akan rutinitas yang dijalani sehari-hari yang dapat menyebabkan turunnya motivasi, maka dari itu perlu diadakan *training* atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan atau sekedar *training* untuk membangun kembali motivasi karyawan.
2. Pemberian *Reward* bagi karyawan yang berprestasi, *reward* yang diberikan dapat berupa bonus atau insentif sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap prestasi dari karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan kontribusi dari faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel kemampuan. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,154 dan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Secara parsial Pada variabel kebutuhan eksistensi (X_1) nilai sig $t \leq \alpha$ ($0,006 \leq 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kebutuhan eksistensi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya Pada variabel kebutuhan hubungan sosial (X_2) sig $t \leq \alpha$ ($0,002 \leq 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kebutuhan hubungan sosial (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) sig $t \leq \alpha$ ($0,012 \leq 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui Variabel Motivasi (X) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai tertinggi koefisien (B) dari hasil pengujian Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel 17 diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) mempunyai nilai beta tertinggi yaitu 0,501 dibanding dengan variabel yang lain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor yang paling berpengaruh adalah kebutuhan eksistensi. Hasil dari Observasi pun menunjukkan bahwa kinerja para karyawan muncul akibat dari adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, khususnya dengan adanya bonus, gaji, jaminan-jaminan, serta keamanan, karyawan merasa menjadi lebih aman, nyaman dan terdorong untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan rumusan masalah mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan

di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil Penelitian yang dilakukan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menilai Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan serta Kinerja Karyawan sudah tergolong baik.
2. Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.
3. Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.
4. Diantara Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan, Variabel Kebutuhan Eksistensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan. Menanggapi kondisi ini pihak PT Elsiscom Prima Karya sebaiknya tetap mempertahankan kondisi ini yang mencangkup pemberian gaji yang sesuai kebutuhan, tunjangan atau bonus bagi karyawan serta keamanan diri para karyawan.
2. Variabel Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan merupakan Variabel yang memiliki pengaruh kurang dominan, diharapkan PT. Elsiscom Prima Karya dapat mengevaluasi serta memperhatikan aspek-aspek dari kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan pertumbuhan karena kedua variabel tersebut juga merupakan faktor yang dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi, semakin termotivasi karyawan maka kinerja dari karyawan akan meningkat.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam

mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini. dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kemampuan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Press.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: LP3ES.
- Subyantoro, Arief & FX. Suwanto. 2007. *Metode & Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.